



RAPPORT NR. 4/2015 • MANIFEST TANKESMIE

FRA SOSIAL DUMPING TIL SAMMENBRUDD?

BYGGENÆRINGEN I OSLOREGIONEN HØSTEN 2015

Rapporten er utarbeidet av Magnus Engen Marsdal ved Manifest senter for samfunnsanalyse (Manifest Tankesmie).



MANIFEST
– Hele venstresidens tankesmie

INNHold:

SAMMENDRAG	1
<i>Fakta om arbeidsinnvandring til norsk byggenæring</i>	<i>2</i>
INNLEDNING: FRA SOSIAL DUMPING TIL SAMMENBRUDD?.....	3
1. FASTE ANSETTELSESR UNDERGRAVES	5
2. LOVFESTEDE RETTIGHETER UNDERGRAVES	10
3. PRODUKTIVITETEN FALLER	13
4. REKRUTTERINGEN SVIKTER.....	16
5. LITT OM HVA SOM KAN GJØRES	18
VEDLEGG: Undersøkelse vedrørende innleie av arbeidstakere på byggeplasser i Osloregionen	21
NOTER OG FORKLARINGER	25

SAMMENDRAG

- I byggebransjen er antall fast ansatte fagarbeidere hos de seks tradisjonelt største entreprenørene i hovedstadsområdet mer enn halvert på åtte år, fra 1100 i 2007 til 500 høsten 2015.
- I samme periode er bruken av innleide fra bemanningsbyråer mangedoblet i norsk byggenæring. De seks største bemanningsbyråene i Osloregionen har nå over seks ganger så mange bygningsarbeidere som de seks tradisjonelt største entreprenørselskapene.
- Fast ansatte fortrenses av arbeidere som kan sendes vekk på en times varsel. Arbeidsstokken som leies inn via bemanningsbransjen består nesten utelukkende av utenlandske statsborgere.¹
- En kartlegging av 63 byggeplasser i Osloregionen avdekker at andelen innleie i en del virksomheter uten tariffdekning ligger rundt 50 prosent av arbeidsstokken. Mye av denne innleien vil være ulovlig, fordi innleie kun kan skje etter skriftlig avtale med tillitsvalgte.
- Etter at andelen innleide i byggebransjen falt bratt i 2013, i forbindelse med lovfestingen av «likebehandlingsprinsippet», har bruken av innleie økt igjen fram til 2015.
- Ved de undersøkte byggeplassene var andelen ansatt hos *underentreprenør* 45 prosent i 2015, mot 21 prosent ved 36 undersøkte byggeplasser i 2011. Dels er dette seriøse firma, dels er det firma som gir sine østeuropeiske ansatte like lav jobbsikkerhet som utleide i bemanningsbyrå.
- Konsekvensene av de dramatiske endringene innen østnorsk byggebransje ser ut til å bli bortfall av retten til fast ansettelse, lavere produktivitet og kvalitet, dårligere lønns- og arbeidsvilkår, langt færre lærlinger og alvorlig svikt i rekrutteringen til byggfagene.
- «De sager over greina de sitter på», sier en fagforeningsleder om firmaene som satser på kortsiktige kostnadskutt gjennom midlertidig innleie. Når de fast ansatte fagarbeiderne forsvinner ut av bransjen, kan den tradisjonsrike byggenæringen i Norge være på vei fra sosial dumping til sammenbrudd.

FAKTA: ARBEIDSINNVANDRING TIL NORSK BYGGENÆRING

- Fra 2005 til 2012 økte den totale sysselsettingen i bygg- og anleggsnæringen fra litt over 120 000 til over 200 000 personer. Nær 60 000 av de 80 000 nye arbeidsplassene ble fylt av utenlandske statsborgere, de fleste fra Øst- og Sentral-Europa
- Fra 2004 til 2013 økte andelen utenlandske statsborgere innenfor manuelle yrker i bransjen fra 10 til 33 prosent. De er oftest å finne blant ufaglærte og innleide, sjeldnere innen ledelse og fag med sertifiseringskrav.
- Blant elektrikere, anleggsgartnere og rørleggere utgjør utenlandske statsborgere mellom 7 og 14 prosent av arbeidsstyrken.
- Innen faggrupper som tømrere, betongarbeidere og snekkere utgjør de utenlandske 33-34 prosent.
- Blant flere faggrupper er de utenlandske statsborgerne nå i flertall. Dette gjelder blant andre taktekkere (56 prosent), malere og bygg-tapetserere (63 prosent), murere (66 prosent), stillasbyggere (69 prosent) og innleide håndverkere, der hele 89 prosent er utlendinger.
- Østeuropeerne får dårligere betalt, viser tallene for gjennomsnittsinntekt fra 2012:
 - Håndverkere med norsk statsborgerskap: 450 000 kr.
 - Arbeidsinnvandrere fra Norden og Vest-Europa: 430 000 kr.
 - Håndverkere fra nye EU-land i øst: Litt over 330 000 kr.
 - Østeuropeere innleid fra bemanningsbyrå: Litt over 290 000 kr.
- Den innleide østeuropeerens inntekt ligger på omtrent 65 prosent av den norske håndverkeren.

Hentet fra forskningsartikkelen «Arbeidsmigrasjon, makt og styringsideologier: Norsk byggenæring i en brytningstid», i tidsskriftet *Søkelys på arbeidslivet* nr 3/2015, av Jon Horgen Friberg og Hedda Haakestad.

INNLEDNING

FRA SOSIAL DUMPING TIL SAMMENBRUDD?

BYGGENÆRINGEN HAR lenge stått som et ledende eksempel på sterke sider ved «den norske modellen» i arbeidslivet som ofte framheves som en viktig styrke for Norges samfunnsøkonomi. Mens byggebransjen i mange land forbindes med lav lønn, utrygge jobber og ufaglært arbeid, har den i Norge vært kjennetegnet av solid lønnsnivå og produktivitetsvekst, trygge arbeidsvilkår og robuste håndverkstradisjoner².

Fagbevegelsen har stått relativt sterkt. Særlig de store entreprenørselskapene har solide fellesskap av fagarbeidere skapt en kvalitetsorientert og produktivitetsfremmende arbeidskultur, med betydelig selvstendighet, ansvar og innflytelse for ansatte. Dette er et kjennetegn ved det som ofte hylles som den norske samarbeidsmodellen for arbeidslivet.

EN NY SITUASJON

Resultatene av det siste tiårets dramatiske utvikling peker mot en radikalt annerledes situasjon. Det er ikke lenger bare snakk om underbetaling av arbeidere fra fattigere land i Øst-Europa, eller enkeltstående tilfeller av grov utnyttelse, men om en kulturrevolusjon i byggenæringen. Det selvstendige, ansvarsbevisste fagarbeiderlaget som har muliggjort produktivitetensnivået i norsk byggenæring erstattes med midlertidig ansatte uten reelt stillingsvern og, dermed, begrenset reell ytringsfrihet. Den fagorienterte samarbeidsmodellen mellom ansatte og ledere fortrenses av kontraktsjus, kontrollregimer og autoritær styring ovenfra.

Den fagorienterte samarbeidsmodellen hører sammen med akkordlagene av fast ansatte arbeidere i solide entreprenørfirma og den skapes i møtet mellom selvstendige personer. Den autoritære pekeledelsen hører sammen med innleie av «arbeidskraft» gjennom kontrakter der personer behandles som ting.

Den første modellen bygger på de ansattes styrker. Den andre utnytter deres svake stilling og avhengighet.

Den første søker å vinne oppdrag gjennom høy kvalitet og økt arbeidsproduktivitet. Den andre gjennom høyt tempo og økt utbytting.

Den første modellen skaper yrkesstolthet og norske bygg av høy håndverksmessig kvalitet. Den andre undergraver yrkesstoltheten og kvalitetsbevisstheten i en næring som vi for all framtid vil være avhengig av – det er de som bygger landet.

KAPPLØP MOT BUNNEN

Derfor fins det sterke tilhengere av den første modellen blant eiere og ledere i byggenæringen. Byggenæringens Landsforening i NHO har lagt mye arbeid i kampen mot destruktiv prisdumping og, ikke minst, den raskt økende arbeidslivskriminaliteten, som i noen tilfeller er organisert gjennom bemanningsbyråer for utenlandske borgere.³

Flere entreprenørselskap ser at et kappløp mot bunnen hva angår lønns- og arbeidsvilkår er en strategi som i lengden undergraver bransjen selv. I vår undersøkelse skiller for eksempel Veidekke AS seg ut med å øke antall fast ansatte fagarbeidere fra 2007 til 2015,

Problemet for entreprenørfirma som tar ansvar for kvalitet og rekruttering til næringen på lang sikt, er at de risikerer å tape alle anbudene til mer kyniske konkurrenter på kort sikt så lenge det fins tilgang på billig utenlandsk arbeidskraft gjennom bemanningsbransjen. Det norske systemet burde premiere atferd som tjener samfunnet på lang sikt, men i dagens system er det den atferden som straffes. Kortsiktig bruk og kast av arbeidsfolk fra fattige land premieres.

I dag tvinger konkurransen fram en situasjon som nesten ingen er tjent med. Denne prosessen vil fortsette så lenge det destruktive konkurransepresset som følger av EU-inspirert deregulering vedvarer, Utviklingen fra sosial dumping til sammenbrudd vil gå sin gang inntil den møtes med tilstrekkelig politisk vilje og fungerende tiltak fra norske myndigheter.

OM DENNE RAPPORTEN

I denne rapporten vil Manifest senter for samfunnsanalyse beskrive noen av utviklingstrekkene som kan drive byggenæringen fra sosial dumping til sammenbrudd.

Det ferskete tallmaterialet er en undersøkelse gjennomført på 63 byggeplasser i hovedstadsområdet i slutten av september 2015. Vi har kartlagt ansettelsesformer innen yrkeskategoriene riving, rigg og drift, betongarbeid og tømrerarbeid, som entreprenørene vanligvis regner som egenproduksjon, og dessuten rørleggerarbeid. Undersøkelsen omfatter 1659 arbeidere og er gjennomført av representanter for Fellesforbundet avdeling 1 Oslo – Akershus, Fellesforbundet avdeling 601 Tømrer og Byggfagforeningen, Fellesforbundet avdeling 603 Oslo Bygningsarbeiderforening, Fellesforbundet avdeling 605 Rørleggernes Fagforening og Fellesforbundet avdeling 614 Byggfag Drammen-Bærum. Undersøkelsen i sin helhet er gjengitt som vedlegg til denne rapporten.

Tall for antall ansatte i tradisjonelt store entreprenørselskaper er hentet inn fra tillitsvalgte i september og oktober 2015. Tall for bemanningsbransjens bygningsarbeidere i Osloregionen er hentet fra Arbeidskraftregisteret og dels fra ledere i selskapene, i samme periode.

Vi baserer flere momenter i denne rapporten på forskningsartikkelen «Arbeids-migrasjon, makt og styringsideologier: Norsk byggenæring i en brytningstid» av Jon Horgen Friberg og Hedda Haakestad, som står i *Søkelys på arbeidslivet* nr 3/2015. Vi vil takke forfatterne for villig bistand. Vi takker også fagforeningene som har samlet statistikk og tillitsvalgte vi har intervjuet.

I. FASTE ANSETTELSE UNDERGRAVES

DET ER ARBEIDSINNVANDRINGEN fra nye EU-land i øst som har gjort den storstilte veksten i norsk byggebransje det siste tiåret mulig. Mens det er politisk enighet om å slippe arbeidsinnvandrere til i Norge, står det strid om måten det gjøres på.

En av de mest omstridte aktørene er bemanningsbransjen. Én årsak til det er at ansatte som leies inn gjennom bemanningsbransjen har markant lavere inntekt enn ansatte i entreprenørfirmaene. Innleide østeuropeere tjente i 2012 bare omlag 65 prosent av en fast ansatt norsk håndverker.⁴ Mange av østeuropeerne er også fagarbeidere, men de betales som ufaglærte nybegynnere, med minstelønn.

En annen årsak er at leiefirmavirksomheten, etter manges mening, undergraver retten til fast ansettelse, som er en bærebjelke i den norske arbeidslivsmodellen.

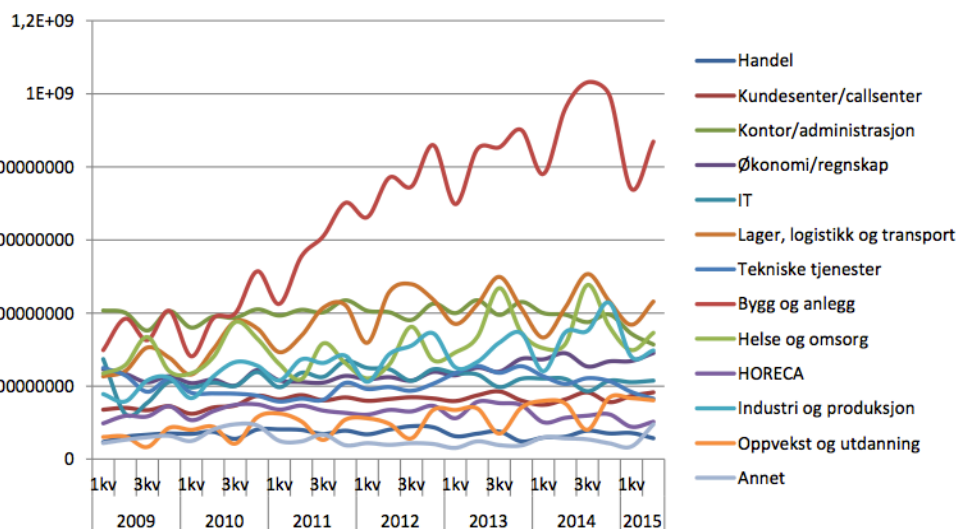
HAR VÆRT FORBUDT

Megling av arbeidskraft i form av bemanningsforetakenes utleie til andre virksomheter var inntil 2000 forbudt i det norske arbeidsmarkedet. Unntakene gjaldt vikarbyråenes utleie av folk til reelle vikariater i et fåtall bransjer.

Ved frislippet omsatte bemanningsbransjen for omlag fire milliarder kroner årlig.⁵ I 2013 passerte omsetningen 15 milliarder kroner og den økte videre i 2014.⁶

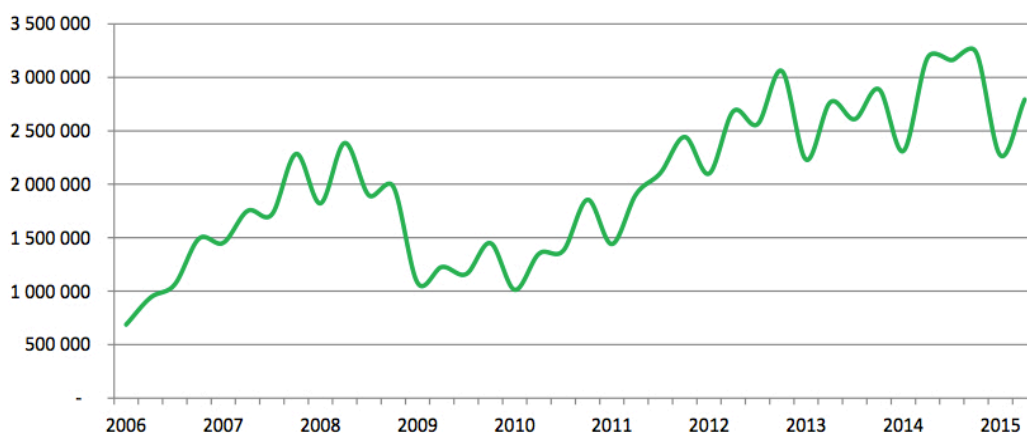
Bemanningsbransjen har blitt en dominerende kanal for å sluse arbeidere fra fattigere land inn i norsk arbeidsliv. 89 prosent av ansatte som leies ut fra bemanningsbyråer til byggenæringen er utenlandske statsborgere.⁷

Bygg og anlegg er det desidert største området for bemanningsbransjen og utgjorde i 2014 27 prosent av det totale markedet for utleie av ansatte.⁸ Statistikken fra NHO Service viser hvordan veksten i utleie av arbeidskraft innen byggebransjen skiller seg fra andre samfunnsområder.

Figur 1: Bemanningsbransjens omsetning på ulike yrkesområder. 2009-2015K2.

Kilde: NHO Service, Bemanningsbarometeret 2. kvartal 2015, s.10.

Statistikken i Figur 1 begynner på bunnivået i 2009 da byggebransjen var hardt rammet av den såkalte finanskrisa. Bransjetallene tilbake til 2006 viser imidlertid at også den langsiktige trenden er kraftig vekst, som vist i Figur 2.

Figur 2: Fakturerte timer fra bemanningsbransjen innen bygg og anlegg. 2006-2015K2.

Kilde: NHO Service, Bemanningsbarometeret 2. kvartal 2015, s.12.

Antall solgte arbeidstimer fra bemanningsforetak innen bygg og anlegg ble mer enn firedoblet fra 2006 til 2014.⁹ Bygg og anlegg sto det året for 27 prosent¹⁰ av bemanningsmarkedet, som totalt for alle bransjer var verdt 15,8 milliarder kroner.¹¹

DET SOM IKKE SKULLE SKJE

Den raske utviklingen av leiemarkedet for arbeidskraft i byggebransjen står i motstrid til intensjonene som myndighetene la til grunn ved frislippet av kommersiell arbeidskraftutleie i 2000. Ifølge innstillingen fra det såkalte Blaallid-utvalget, som lå til grunn, skulle det nye regelverket

1) «... forhindre at det utvikler seg en praksis der bedriftene i tillegg til en fast kjernestab, har en stab som er løsere tilknyttet i ulike former for å løse de løpende og ordinære oppgavene»¹²

2) «... hindre at ut- og innleie av personell utvikler seg til et omfattende marked hvor en stor andel av arbeidstakerne ikke har fast jobb, men er vikarer.»¹³

Det var tilsynelatende politisk enighet om å forhindre en slik utvikling i norsk arbeidsliv. Vår undersøkelse av antall fast ansatte i de tradisjonelt store entreprenørene i Osloregionen illustrerer hva som deretter har skjedd. Sammenholdt med antall bygningsarbeidere som leies inn fra bemanningsbransjen, tegner tallene et tydelig bilde.

Tabell 1. Antall fast ansatte fagarbeidere hos utvalgte entreprenører i Osloregionen

Selskap	2007	2011	2015
Veidekke AS	170	175	203
Skanska AS	170	165	150
Selvaagbygg AS	270	167	115
AF-Bbyggfornyelse/Bygg Oslo	208	113	90
NCC AS(på tross av oppkjøp OKK)	165	93	58
Peab AS	120	92	37
Totalt	1 103	805	507

Kilde: Tall innhentet fra tillitsvalgte i selskapene.

Tabell 2. Antall utleide fra utvalgte bemanningsbyrå til byggebransjen i Osloregionen

Selskap	2009	2015
Rett Bemanning	0	1100
Adecco Bygg Oslo	142	193
Jobz AS	30	528
Workshop AS (Manpower)	385	760
Nordisk Håndverk AS	82	271
CBA Fagformidling AS	105	468
Totalt	744	3320

Kilde: Arbeidskraftregisteret og ledere i selskapene.

I praksis har resultatet i byggenæringen blitt ganske nøyaktig det som myndighetene sa de skulle forhindre.

FÆRRE ANSATTE, MER INNLEIE

Fallet i egenbemanning til fordel for innleide arbeidere var et tema under debattene i forkant av innføringen av EUs omstridte Vikarbyrådirektiv i norsk lov 1. januar 2013. Den gangen ble det hevdet at direktivets krav om likebehandling av innleide og fast ansatte med hensyn til lønn, arbeidstid og andre vilkår, ville føre til mindre innleie og økt egenbemanning.

Både landsdekkende tall for bemanningsbransjen (se Figur 1) og undersøkelser på byggeplassene i Osloregionen (se Vedlegg) viser en rask reduksjon av innleie etter innføringen av likebehandlingsprinsippet i januar 2013. Men den økte egenbemanningen har uteblitt. Tvert imot har de store entreprenørene, med hederlige unntak, fortsatt å kvitte seg med den faste arbeidsstokken (se Tabell 1).

Både landsdekkende tall og kartleggingen av byggeplassene i Osloregionen viser at i 2015 er bruken av innleie på vei opp igjen. Vikarbyrådirektivet har ikke stoppet den rådende utviklingen.

TOPARTSRELASJON UTEN TO PARTER?

Ifølge fagbevegelsen undergraver bruken av innleid arbeidskraft i visse bransjer prinsippet om at fast ansettelse er hovedregelen. Den innleide har vanligvis bare lønn når det fins oppdrag og har ingen rett til et bestemt antall arbeidstimer i uka. Fast ansettelse er en forutsetning ikke bare for den enkeltes inntektstrygghet, reelle ytringsfrihet, adgang til banklån, vern mot usaklig oppsigelse, og så videre. Fast ansettelse regnes også som en forutsetning for topartsrelasjonen som står så sentralt i norsk arbeidsliv. Topartsrelasjonens betydning ble understreket Arbeidsdepartementets høringsnotat om EUs vikarbyrådirektiv:

Topartsrelasjonen mellom arbeidsgiver og arbeidstaker er av stor betydning for det norske arbeidsmarkedet. Arbeidsmiljøloven og kollektive avtaleverk baseres på en topartsrelasjon direkte mellom arbeidstaker og arbeidsgiver.¹⁴

Problemet for en innleid arbeider er at han står overfor en motpart på arbeidsplassen, en arbeidsledelse, som ikke tilhører firmaet han er ansatt i. Ved uoverenstemmelser trenger ikke lederen ta hensyn til noen topartsrelasjon, men kan sende arbeideren vekk fra byggeplassen og tilbake til bemanningsbyrået på timen.

POLITISK OMSTRIDT

Videre undergraves topartsrelasjonen av at organisasjonsgraden synker når stadig flere er midlertidig innleide. Med høy innleiegrad, blir det vanskeligere å drive fungerende bedriftsklubber. Et system som undergraver den ene partens eksistens kan i lengden være lite forenlig med å bygge organiseringen av arbeidslivet på en sterk topartsrelasjon.

På denne bakgrunn har bemanningsbransjen blitt politisk omstridt. Det har vært maktpåliggende for norske myndigheter å understreke at hovedregelen om fast ansettelse ikke skal undergraves. Da EUs Vikarbyrådirektiv var ute på høring i 2011, la Arbeidsdepartementet, ledet av Arbeiderpartiet, sterk vekt på dette i sitt høringsnotat:

For regjeringen er det av stor betydning med et arbeidsmarked der faste ansettelser er den mest alminnelige formen for ansettelse.¹⁵

ANBEFALT AV NHO

Ifølge fagbevegelsens representanter blir bærebjelken «fast ansettelse som hovedregel» ødelagt av dagens regime for handel med arbeidskraft. I bemanningselskapene tilbys arbeiderne formelt sett «fast» ansettelse, men det er som oftest snakk om «fast ansettelse uten garantilønn» der standard formulering er «For tiden mellom oppdrag betales det ikke lønn».

Piotr har dermed arbeid kun når bemanningsbyrået har oppdrag og velger å gi dette til Piotr. Ellers går han uten lønn. Han mister dermed rettigheter som mange later som det er enighet om i «den norske modellen». Han har ingen betalt oppsigelsestid. Han får i praksis ikke tillegg for overtid, tross arbeidsdager langt utover det normale.

Mens mange mener dette er en lovstridig omgåelse av Arbeidsmiljølovens bestemmelser om fast ansettelse som hovedregel, anbefaler NHO «fast ansettelse uten garantilønn» som en fullt lovlig ansettelsesform som gir «en god balanse mellom partene og styrker fleksibiliteten».

«Arbeidsmiljøloven regulerer ikke hvor stor stillingsprosent en fast ansatt skal ha,» påpeker avdelingsdirektør for arbeidsrett i NHO Nina Melsom.¹⁶

Denne tolkningen kunne vært prøvd av retten, men så langt har det lyktes bedriftseiersiden å holde spørsmålet unna behandling i rettsvesenet i tilfeller der fagforeninger har anlagt sak. Firmaet kan inngå forlik eller slå seg konkurs før saken kommer for retten, og begge deler har forekommet.¹⁷

2. LOVFESTEDE RETTIGHETER UNDERGRAVES

NÅR PIOTR TROPPER OPP på byggeplassen og er utleid fra Adecco, står han i en ganske annen situasjon enn om han var fast ansatt i entreprenørfirmaet. Det er entreprenøren som leder oppdraget, ikke Adecco. Det betyr at Piotr og hans nærmeste sjef ikke tilhører samme firma.

Piotr har ingen rettigheter i virksomheten der arbeidet utføres. Han har intet stillingsvern og kan i prinsippet kastes ut fra arbeidsplassen på en dags, en times eller et minutts varsel.

Hvis lederen hiver ham ut, er han tilbake hos bemanningsbyrået. Der har han ingen rett til lønn ut over det eksisterende oppdraget, som kan være så kort som en uke eller en dag. Han har heller ingen rett til nye oppdrag, men er påført en ripe i lakken. Det kan bli lenge til han får noe neste gang.

RETTIGHETER OG REALITETER

Pål, derimot, er fast ansatt fagarbeider hos entreprenører og tilhører akkordlag der arbeiderne kjenner hverandre og drar laset sammen, både for høy produktivitet og rimelige arbeidsvilkår. Pål har en trygghet i form av oppsigelsesvernet og støtten fra det fagorganiserte arbeiderkollektivet som gir ham styrke til å stå opp for sine interesser hvis ledelsen forsøker å knipe inn på ansattes lovfestede rettigheter.

Hva med Piotr?

Ifølge loven har han mange rettigheter. «Likebehandlingsprinsippet» bestemmer at han skal behandles som om han var fast ansatt hos entreprenøren med hensyn til lønn, arbeidstid, overtid, nattarbeid, pauser, ferie, kost og losji.

– Mange innleide arbeidere våger ikke engang å kreve det de etter loven har krav på, sier leder Petter Vellesen i Oslo Bygningsarbeiderforening i et intervju vi gjør med ham til denne rapporten.

– Mange bygningsarbeiderne på gulvet har ikke noe reelt oppsigelsesvern og denne utryggheten bruker sjefene mot dem meget aktivt. Uten lønn mellom oppdrag er du helt prisgitt din nærmeste overordnede, mener Vellesen.

– Dette vil ofte være en du aldri har møtt før. Ett ord fra han, og så er du ute av jobben.

Det er lederen på arbeidsplassen, ikke lederen i bemanningsbyrået, som bestemmer Piotr skjebne i byggeprosjektet.

– De sender bare en epost til bemanningsbyrået: «Send meg tre mann til uka. Vi har veldig gode erfaringer med Igor og Pawel, men han der Piotr vil vi ikke ser her igjen». Og det trengs ingen begrunnelse, forklarer Vellesen.

Utryggheten som følger av mangelen på stillingsvern undergraver papirprinsippet om likebehandling.

– Ifølge loven har de krav på likebehandling, men den som forlanger at loven følges, blir gjerne ikke ringt neste gang.

MENNESKER OG TING

Ifølge foreningslederen i Oslo blir innleide bygningsarbeidere ofte behandlet som andrerangs arbeidskraft.

– Lederen kan rope til dem, sånn: «Du skal ikke gå og hente de materialene, du skal løpe!» Og så vet de at han sjefen har makt til å bestemme om de har jobb neste dag.

Det samme inntrykket har også en polsk stillasarbeider, gjengitt av forskerne Friberg og Haakestad. Polakken forteller om en norsk arbeidsplass med hastig gjennomtrekk av ansatte.

«De ga folk sparken hele tiden, og tok inn nye.[...] Så kom sjefen. Det var en ung gutt. Han var norsk. Han betraktet mennesker som ting, og plystret på oss som på hunder.»

Det fins ingen likebehandling, bekrefter leder Vebjørn Olaussen i Rørleggernes Fagforening.

– Folk får bare minstelønn, ikke riktig feriepenger. Og selv om de har korrekt minstelønn, må noen betale skyhøy husleie for å bo i et trangt kollektiv som bedriften selv står for, slik at eierne tar noe av lønna tilbake igjen. Det er sosial dumping og omgåelse av loven.

– *Men de gjør ingenting med det?*

– Noen få kommer til fagforeninga, men mange kvier seg for å si fra om noe som helst. De vet at de jobber på nåde. Du trenger ikke være rakettforsker for å skjønne hvordan dette fungerer. Folk vil ikke gå videre med sakene sine på grunn av frykt for represalier fra bemanningsbyrået, sier Olaussen.

– Det er en effektiv straffemetode som det er vanskelig å ta firmaene på.

«FAST ANSETTELSE UTEN GARANTILØNN»

De siste årene er det ikke bare bemanningsfirmaene som øker omfanget i byggebransjen, men også andelen arbeidere som er ansatt hos underentreprenører. I prinsippet skal disse være fast ansatte med oppsigelsesvern. I praksis kan dette variere.

Noen underentreprenører er solide firma i den mest seriøse enden av skalaen. Hva som foregår blant alle de andre, mange av dem helt uten norske ansatte, er enda mer uoversiktlig enn bemanningsbransjen, hvor de fleste holder seg til NHOs anbefalte «Fast ansettelse uten garantilønn».

Noen underentreprenører har fast ansatte, noen har mange midlertidige, noen bruker NHOs oppskrift, andre bare permitterer og sier opp i all hast straks de står uten oppdrag. Noen opererer helt uten arbeidskontrakt.

«Østeuropeere som hyres inn gjennom fleksible underleverandørselskaper, vil ofte jobbe under liknende betingelser som innleide», skriver forskerne Friberg og Haakestad. Det finnes imidlertid ingen presis oversikt over vilkårene innen de aktuelle selskapene.

- I PRAKSIS INGEN YTRINGSFRIHET

Når arbeideren har mistet retten til fast ansettelse, følger gjerne andre lovfestede rettigheter etter. Som sykelønnsordningen.

– Vi hører at folk som er sjuke ringer inn for å si fra, og får beskjed om å komme seg på jobb, ellers får de ikke flere oppdrag, forteller Petter Vellesen i Oslo Byggningsarbeiderforening.

Også mer systematiske undersøkelser viser også at innleide via bemanningsbyrå frykter å ikke få nye oppdrag hvis de har sykefravær.¹⁸ Eksemplet kan illustrere hvor avgjørende retten til fast ansettelse kan være for andre elementer. Når lovfestede rettigheter undergraves, pulveriseres den såkalt norske modellen.

– Det fins i praksis ingen ytringsfrihet, heller, mener Vellesen.

– Den enkelte kan vite at sjefene jukser og snyter ham for det han har rett til, men hvis han sier noe, har han enda mer å tape. Så da blir det tyst.

3. PRODUKTIVITETEN FALLER

NYHETER OM FALLENDE produktivitet i byggenæringen har skapt oppmerksomhet ved flere anledninger. Regjeringens produktivitetskommisjon var inne på tanken om at økende bruk av billig arbeidskraft fra utlandet kan være en medvirkende årsak til en slik nedgang.

Denne teorien får støtte av Vebjørn Olaussen, leder i Rørleggernes Fagforening.

– Produktiviteten går ned når mange på byggeplassen er innleide fra bemanningsbyrå.

Olaussen mener den norske modellen er at folk jobber sammen og finner løsninger selv.

– Du kommer på et bygg og det er et punkt i bygget hvor tegninga er for dårlig. Da tar basen med seg elektriker og blikkenslageren og en ingeniør og finner løsningen der og da. I den andre modellen må man få tak i en leder og rapportere problemet oppover i systemet. Og så blir det *møter*, da ...

FAGARBEIDERENS HELHETLIGE ANSVAR

Den samme teorien får støtte i forskerne Friberg og Haakestads nye studie av norsk byggenæring i en brytningstid. Det er ikke arbeidernes nasjonale opprinnelse som gjør utslaget, men måten arbeidet organiseres på. Forskerne sammenligner arbeidskulturen hos fast ansatte fagarbeidere i norske entreprenørselskap med arbeidskulturen som følger med rekruttering gjennom bemanningsbransjen.

Fast ansatte i entreprenørselskap jobber tradisjonelt i akkordlag som gjerne er 5 til 12 mann, ofte med en fast lagstamme på 5-6 personer. Dette skaper stabile arbeidslag der alle kjenner hverandres ferdigheter.

En norsk bygningsarbeider forteller:

Vi jobber effektivt og selvstendig. Vi får en plan for et større arbeid som skal ferdigstilles, og så styrer vi selv hvordan arbeidet skal gjøres. Alle kjenner hverandre og deres ulike styrker og svakheter, og da kan vi fordele oppgavene deretter. Alle passer på hverandre og sørger for at alle drar sin del av lasset. Da trenger du ikke instruksjoner fra ledelsen. Vi jobber effektivt og resultatorientert. (...) Vårt beste konkurransefortrinn er godt innkjørte arbeidslag som kjenner hverandre og som kan jobbe effektivt sammen.

Fagarbeiderne plikter å sette seg skikkelig inn i tegninger og rette opp byggefeil uten ekstra lønnskompensasjon. Friberg og Haakestad beskriver det helhetlige ansvaret fagarbeideren må ta del i:

Fagarbeidere i et akkordlag skal altså ikke bare forholde seg til stykker og deler av et bygg – men byggverket som helhet, og ta ansvar for den håndverksfaglige kvaliteten. Et slikt ansvar gir yrkesstolthet.

Samtidig stiller det selvstendige akkordlaget høye krav til ledelsen, som har ansvar for at alt er forberedt og klappet og klart når fagarbeiderne kommer og skal gjøre jobben sin.

En prosjektleder hos en entreprenør som nå ikke har egenproduksjon forteller:

Som formann så blir du pusha jævlig av de bra akkordlaga, så da skal du overholde [planer og frister]. [...] Mye tyngre å styre egenproduksjon enn å styre en underentreprenør. På en annen side får du jo mer verdiskapning ved egenproduksjon, men som leder må du gi litt mer av deg selv.

AUTORITÆR PEKELEDELSE

Mange østeuropeiske bygningsarbeidere i Norge har fagbrev eller teknisk fagskole fra hjemlandet. Her behandles de som ufaglærte. Bemanningsbyråene bruker gjerne samme person til mange ulike håndverk. Piotr kan bli sendt til en byggeplass som maler en dag, stillasmontør en annen og murer en tredje.

På byggeplassene settes han inn på et provisorisk arbeidslag der mange ikke kjenner hverandre og kanskje snakker verken norsk eller engelsk. Ledere utpekes på grunn av språkkompetanse, ikke håndverksferdighet. «Dermed blir de yngste og minst erfarne – som lærte engelsk på skolen – ofte satt til å lede eldre og mer erfarne håndverkere – som lærte russisk», forteller forskerne.

Det utøves ofte en autoritær styring overfor de innleide arbeiderne som står i tydelig kontrast til hvordan ledelsen forholder seg til det ganske selvgående, norske akkordlaget.

– Vi får mye pekeledelse, sier Petter Vellesen, du gjør det du blir satt til og ikke mer, for gjør du en feil, ligger du tynt an. Det ligger ingen læring i det.

Friberg og Haakestad skriver at ledelsen av innleide lag på byggeplassene preges av kommando, detaljstyring og tett oppfølging. Norske arbeidsledere mener gjerne dette skyldes språkproblemer og at østeuropeerne er vant til en mer autoritær arbeidskultur. Forskerne mener at «sannsynligvis er lydigheten også et utslag av arbeidsbetingelser. Når alle kan miste oppdraget på timen, oppfordrer det til føyelighet, ikke diskusjon.»

De utenlandske arbeiderne føler seg dirigert og fotfulgt. I det polske miljøet vitser de om at det går to nordmenn som sjefer på hver polakk som jobber.

KONTRAKTER OG PAPIRMØLLE

Innleie har konsekvenser for ledelsesfilosofi og synet på ansatt. De innleide håndverkere ligger ikke under en personalavdeling, men hentes inn av avdelingen som driver med innkjøp og kontrakter. «Personalpolitikken er borte, du forholder deg til kontrakt istedenfor et personale», forteller en leder.

Faglig diskusjon og læring ute på byggeplassen erstattes med plassledelsens kontroll og dokumentasjon. Det blir papirmølle. En prosjektleder forteller:

Det må jo bo en liten sann jurist i en om man er formann hos en entreprenør som styrer kontrakter i forhold til en som har ansatte. Han må hele tiden

tenke formalisering. Han må ha ting dokumentert. Så klart det er en fight vi går i alle mann, med å ha ting dokumentert.

De norske arbeiderne mener hele dette systemet ødelegger produktivitsutviklingen vi har vært stolte av. En bygningsarbeider ser det slik:

«Innleide polakker som verken kjenner bygget, utstyret eller hverandre kan ikke matche et sånt [fast ansatt] lag når det kommer til kvalitet og effektivitet... Selv om de bare koster halvparten av lønna.»

– Vi skal liksom spare utgifter, men ødelegger for produktiviteten, kommenterer Vebjørn Olaussen i Rørleggernes Fagforening.

– Det er ikke bare en bransje i trøbbel, men nesten et helt samfunn som sager av greina vi sitter på.

4. REKRUTTERINGEN SVIKTER

AT DET SISTE tiårets utvikling formørker framtidsutsiktene for byggenæringen kommer tydelig til uttrykk i den sviktende rekrutteringen til byggfagene.

- Søkningen til VG1 bygg og anleggsteknikk har ifølge Utdanningsdirektoratet falt med over 40 prosent fra 2007 til 2014.
- Fra 2007 til 2012 sank antallet inngåtte lærekontrakter i byggfagene med 24 prosent.
- Gjennomsnittsalderen til norske bygningsarbeidere er nå 57 år.¹⁹

– I rørleggerfaget ser vi en nedgang i antall lærlinger på cirka 40 prosent fra i fjor til i år, forteller fagforeningsleder Vebjørn Olaussen. Det er dramatisk. Olaussen forstår at eierne blir usikre på framtida til firmaet, slik situasjonen er nå.

– Samtidig som de driver de gjerne med innleie selv. I stor stil. Vi er i ferd med å sage over greina vi sitter på.

DEN SISTE GENERASJONEN?

Olaussen mener kompetansen i håndverkstradisjoner som gjennom århundrer har vært videreført fra mester til lærling er i ferd med å forvitte.

– Hvis vi slutter å lære opp egne ansatte, kan vi bli den siste generasjonen håndverkere fra Oslo.

Den økte mangelen på nye fagfolk vil forsterke en ond sirkel.

– Når faget mangler dyktige håndverkere med norske vilkår blir bransjen bestående av underdanige innleiefolk fra bemanningsbyråer. Hva blir den norske modellen da? Jo, at de eneste norske er direktører og kontrollører som skriver kontrakter og passer på en haug med innleide folk som går der nede og gjør jobbene.

Flere av håndverkerne i Friberg og Haakestads studie sier de ikke ville rådet dagens ungdom til å følge i deres fotspor. Det er ikke faget det advarer mot, men arbeidsvilkårene. «Om få år risikerer Norge å stå uten kompetente byggfagarbeidere», skriver forskerne, og sikter antakelig til arbeidere oppvokst og hjemmehørende i Norge.

TARIFFDEKNINGEN SYNKER

Petter Vellesen i Oslo Bygningsarbeiderforening peker på at organisasjonsgraden og tariffdekningen synker når innleie øker.

– I tillegg kommer nå flere og flere underentreprenører uten tariffavtale. Det er det verste. Fortsetter nedgangen i tariffdekning vil den norske modellen slik vi kjenner den i byggenæringa bli pulverisert.

I stedet for en konkurranse om høy kvalitet og produktivitet, ser Vellesen konturene av en bransje der alt vil handle om å snike til lavest mulig lønn og verst mulig arbeidsforhold.

– Det vil bli umulig å rekruttere norske fagarbeidere, ungdommen søker seg helt andre steder, og vi blir enda mer avhengige av firmaer som spekulerer i å underby og som tar null ansvar for læringer og at faget skal ha ei framtid i Norge. Slik kan byggenæringen kan gå fra sosial dumping til sammenbrudd, hvis ingen gjør noe som snur utviklingen.

5. LITT OM HVA SOM KAN GJØRES

Per i dag har de politiske partiene mislyktes i å demme opp for utviklingen fra sosial dumping til sammenbrudd i byggenæringen, som synes særlig akutt i Osloregionen. Da kommersiell utleie av arbeidskraft ble sluppet løs i 2000, var myndighetenes ambisjon som nevnt ovenfor å gi regler som skulle forhindre skadelige virkninger for norsk arbeidsliv. Regelverket skulle:

- 1) «... forhindre at det utvikler seg en praksis der bedriftene i tillegg til en fast kjernestab, har en stab som er løsere tilknyttet i ulike former for å løse de løpende og ordinære oppgavene»²⁰
- 2) «... hindre at ut- og innleie av personell utvikler seg til et omfattende marked hvor en stor andel av arbeidstakerne ikke har fast jobb, men er vikarer.»²¹

Det eksisterende regelverket har i praksis vist seg utilstrekkelig for å oppnå disse målsetningene. Det som ikke skulle skje har skjedd. Og det kommer til å fortsette.

Med dagens regler og et europeisk arbeidsmarked, får vi et destruktivt konkurranseregime som premierer useriøse og kortsiktige aktører. Bedrifter som tenker på framtida, holder oppe fagkompetansen i egen arbeidsstokk og satser på lærlinger, taper anbud til firma som satser på bruk og kast av ansatte fra fattige land. Denne rapporten har beskrevet noen av konsekvensene.

HÅNDHEVELSEN SVIKTER

Det er flere årsaker til at dagens regler ikke fungerer. Tilsynelatende er det håndhevelsen som svikter.

- Arbeidstilsynet har fått i oppdrag å kontrollere at kravet til skriftlig avtale med tillitsvalgte om adgang til innleie er oppfylt. Ifølge Arbeidstilsynets egen årsrapport, gjennomføres det så å si ikke tilsyn knyttet til innleie hos entreprenørene, som er der lovligheten må kontrolleres.²² Innleie synes å foregå i stor stil i bedrifter uten fagforening uten at myndighetene løfter en finger.
- Systemet med tillitsvalgte som «portvoktere», med skriftlig avtale med tillitsvalgt som forutsetning for lovlig innleie, fungerer annerledes enn forespeilet. Nesten ingen klubbleder velger å si nei til direktøren som forteller at «gutta dine mister dette store oppdraget med arbeid for hele året, hvis vi ikke leier inn de ekstra som trengs». De tillitsvalgte fungerer i praksis mer gisler enn portvoktere. Ordningen fungerer mer som fikenblad for politikerne som gjennomførte frislippet enn som vern mot de uønskede virkningene.
- Den ansattes rettigheter ved ulovlig innleie er i praksis uten rettslig kraft. Dagens system pålegger den enkelte Piotr eller Pawel selv å anlegge sak mot sin arbeidsskjøper, bemanningsbyrået, og gir ham ingen rettigheter mens han venter på at saken skal komme opp. Hvem vil anlegge en slik

sak? I praksis blir dette et rettstomt rom hvor det er fritt fram for kommersielle aktører som systematisk bryter lovene Stortinget har vedtatt.

Det er heller ingenting som tyder på at bransjen kan regulere seg selv, tross sterk handlingsvilje fra Byggenæringens Landsforening og andre aktører.

MUREN ER LEKK

Det er likevel feil å fokusere på håndhevelsen, når regelverket åpenbart ikke fungerer i tråd med den utrykte hensikten.

Lover og regler er samfunnets vern mot uverdige arbeidsforhold, sosial dumping og organisert kriminalitet i arbeidslivet. Så lenge denne muren rundt et lovlydig arbeidsliv er noen lunde intakt, er det rasjonelt å rette den politiske oppmerksomheten mot håndheverne som skal fange opp problemene som likevel lekker gjennom: Politi, arbeidstilsyn, fagforeninger og bransjeorganisasjoner. Hadde det bare kommet noen dråper her og der, kunne løsningen vært å utstyre ryddekorpsset med større bøtter.

Den norske mur er lekk. Og det er lovgivernes ansvar. Når det strømmer både sosial dumping og organisert kriminalitet gjennom store revner i det eksisterende regelverket, kan ikke politikerne skylle på ryddekorpsset. Muren av lover og regler er politikernes ansvar. Den må repareres med lovendringer og politiske tiltak.

HVA KAN GJØRES?

Manifest senter for samfunnsanalyse skal ikke her legge fram utkast til nye lovparagrafer, men beskrive vårt inntrykk av hvor det skorter. Disse betraktningene står kun for vår egen regning og skal ikke heftes ved fagforeningene som har bidratt til denne rapporten med tallmateriale fra byggeplasser i Osloregionen.

Det synes, for det første, åpenbart at Arbeidsmiljølovens §14.12 om «Innleie fra virksomhet som har til formål å drive utleie (bemanningsforetak)» er et svakt punkt. Paragrafen begrenser lovlig innleie, ut over det som er i tråd med reglene for «midlertidig ansettelse», på denne måten:

I virksomhet som er bundet av tariffavtale kan arbeidsgiver og tillitsvalgte som til sammen representerer et flertall av den arbeidstakerkategori innleien gjelder, inngå skriftlig avtale om tidsbegrenset innleie.

Som nevnt ovenfor, har dette i praksis blitt en åpen låvedør for innleie i de fleste virksomheter med tariffdekning. Andre virksomheter, hvor innleien er ulovlig, dekker seg ved å hevde at de leier inn etter avtale.

For det andre synes det som flere tiår med deregulering har senket tersklene for å starte næringsvirksomhet lavere enn hva samfunnet har godt av innen et europeisk arbeidsmarked. I dag kan «hvem som helst» etablere firma og tilby håndverkstjenester. For å luke vekk useriøse aktører, kunne det for eksempel bør det innføres en kvalitetsstandard av samme type som håndverksbrevet (næringsbrev i håndverk), som fram til 1987 var obligatorisk for å etablere norsk firma innen håndverksvirksomhet. Håndverksbrevet forutsatte bestått mesterutdanning, som inkluderer kunnskap om økonomistyring og norske lover og regler.

For det tredje koster det altfor lite å bryte norske lover for arbeidslivet. Politiet ønsker adgang til å stenge butikker, frisører, restauranter, og andre virksomheter et antall dager når det avdekkes brudd på utlendingsloven. Den samme adgangen kunne gis ved alle brudd på arbeidslivets lover som politiet avdekker. Hvis ulovlig innleie betyr stengt byggeplass, kan flere virksomheter bli oppsatt på å drive lovlig. Bøtenivået for lovbrudd må heves radikalt, hvis bøter skal fungere som straff og ikke som en moderat avgift på inntekt ved lovstridig virksomhet.

For det fjerde synes menneskene som berøres mest direkte av ulovlighetene i arbeidslivet å mangle effektivt rettsvern. Regjeringens Stoltenbergs innføring av kollektiv søksmålsrett ved ulovlig innleie var et første steg mot å gjøre et effektivt rettsvern for disse ansatte mulig. Fra et lov og orden-perspektiv er det derfor vanskelig å forstå hvorfor regjeringen Solberg fjernet denne rettigheten. Vel så nærliggende som å skru klokka tilbake på dette området, kunne det være å utvide søksmålsretten til å gjelde flere deler av Arbeidsmiljøloven, ikke bare innleie.

VEDLEGG:

UNDERSØKELSE VEDRØRENDE INNLEIE AV ARBEIDSTAKERE PÅ BYGGEPLASSER I OSLO-REGIONEN, HØST 2015

FORAN LANDSMØTET i Fellesforbundet høsten 2011 kartla Oslo Bygningsarbeiderforening og Rørleggernes Fagforening byggeplassene til sju store entreprenører i Oslo-området. Formålet var å få oversikt over omfanget av innleie av arbeidstakere innafor yrkeskategoriene grunnarbeid, betongarbeid, tømrerarbeid og rørleggerarbeid. Kartlegginga viste at i gjennomsnitt var én av to arbeidstakere innleid. Hos entreprenørene var 55 prosent av dem som arbeidet direkte under hovedentreprenøren, innleid.

Tre fjerdedeler av innleien, rørleggerbedriftene unntatt, var innleie fra bemanningsforetak. For rørleggerfirmaene var to tredjedeler innleie fra bemanningsforetak. Av alle som var innleid fra bemanningsforetak, var minst halvparten ulovlig innleid, enten ved at de var innleid til underentreprenører uten tariffavtale, eller at de var innleid til tariffbedrifter uten skriftlig avtale med de tillitsvalgte.

Høsten 2012 foretok de to avdelingene ei «ettårsbefaring» av byggeplassene til de samme entreprenørene. Den viste liten endring. I gjennomsnitt var fire av ti arbeidstakere innleid, mot én av to sist. I entreprenørenes egenproduksjon var bruken av innleie uforandra.

Høsten 2013 gjennomførte Oslo Bygningsarbeiderforening nok ei kartlegging med samme omfang som før, men unntatt rørleggerarbeid. Kartlegginga ble gjort ti måneder etter at det var innført lovkrav til at arbeidstakere som er innleid fra bemanningsforetak, skal likebehandles med de ansatte i innleiebedriften, blant annet når det gjelder lønn. Kartlegginga viste at bruken av innleie hadde gått dramatisk ned til 12 prosent.

Høsten 2015 har fem avdelinger av Fellesforbundet i Oslo og Akershus på nytt gjort ei utvida byggeplasskartlegging. I tillegg til de entreprenørene en tidligere har kartlagt, er Veidekke og JM Bygg med. Denne gangen har en også, i tillegg til byggeplassene til de entreprenørene der foreningene tradisjonelt har hatt sterkest fotfeste, kartlagt andre byggeplasser i regi av entreprenører som ikke er bundet av tariffavtale, eller som ikke er like godt forspent med tillitsvalgte og organiserte forhold.

Kartlegginga er gjort i slutten av september 2015 av Fellesforbundet avdeling 1 Oslo – Akershus, Fellesforbundet avdeling 601 Tømrer og Byggfagforeningen, Fellesforbundet avdeling 603 Oslo Bygningsarbeiderforening, Fellesforbundet avdeling 605 Rørleggernes Fagforening og Fellesforbundet avdeling 614 Byggfag Drammen-Bærum. Det er kartlagt i alt 63 byggeplasser med 1659 arbeidstakere innafor yrkeskategoriene riving, rigg og drift, betongarbeid og tømrerarbeid, som entreprenørene vanligvis regner som egenproduksjon, og dessuten rørleggerarbeid.

Kartlegginga viser at bruken av innleie er på vei opp. På byggeplassene til de store entreprenørene er innleie økt fra 12 til 17 prosent. Mer dramatisk er at egenbe-

manninga til de entreprenørene en har fulgt hele veien, er nærmest halvert de to siste årene.

Utafor byggeplassene til denne entreprenørgruppen er én av to bygningsarbeidere innleid.

EGENBEMANNING OG INNLEIE ETTER YRKESKATEGORIER

På kartleggingstidspunktet jobba det til sammen 1659 arbeidstakere på de byggeplassene som var omfatta. De fordelte seg som følger:

TABELL 1. Ansatte og innleide arbeidstakere etter yrkeskategori (hele tall og prosent)

	I alt	Ansatt hos hovedentreprenør		Ansatt hos underentreprenør		Innleide arbeidstakere	
		Antall	Prosent	Antall	Prosent	Antall	Prosent
Riving, rigg og drift	245	66	26,9	75	30,6	104	42,4
Betongarbeid	430	142	33,0	197	45,8	91	21,2
Tømrerarbeid	576	272	47,2	176	30,6	128	22,2
Rørleggerarbeid	408	37	9,1	257	63,0	114	27,9
I alt	1659	517	31,2	705	42,5	437	26,3

I gjennomsnitt var mer enn én av fire innleid. Andelen innleie er høyest for riving, rigg og drift. Her er mer enn fire av ti er innleid. Men den er også høy for rørleggerarbeid, der nærmere tre av ti er innleid.

EGENBEMANNING OG INNLEIE HOS DE TRADISJONELT «STORE» ENTREPRENØRENE

For den gruppa entreprenører kartlegginga i utgangspunktet tok sikte på er bildet et noe annet.

TABELL 2. Andel innleide arbeidstakere etter hovedentreprenør (hele tall og prosent)

	I alt	Ansatt hos hovedentreprenør		Ansatt hos underentreprenør		Innleide arbeidstakere	
		Antall	Prosent	Antall	Prosent	Antall	Prosent
Hent	146	0	0,0	107	73,3	39	26,7
AF	245	50	20,4	160	65,3	35	14,3
NCC	37	17	45,9	10	27,0	10	27,0
Skanska	144	71	49,3	58	40,3	15	10,4
Betonmast Selvaagbygg	56	44	78,6	11	19,6	1	1,8
PEAB	26	10	38,5	16	61,5	0	0,0
Backe	52	7	13,5	34	65,4	11	21,2
Veidekke	407	171	42,0	154	37,8	82	20,1
JM Bygg	102	69	67,6	20	19,6	13	12,7
I alt	1215	439	36,1	570	46,9	206	17,0

Her har andelen innleie økt fra 12 til 15 prosent sida høsten 2013. Det er verdt å merke seg at Veidekke, som er størst i markedet i Oslo-regionen, nå bidrar til å trekke innleieandelen oppover.

Om en tar ut underentreprenørene og ser på forholdet mellom egenbemanning og innleie hos de samme entreprenørene, er bildet som følger:

TABELL 3. Egenbemanning og innleie etter hovedentreprenør (hele tall og prosent)

	I alt	Ansatt hos hovedentreprenør		Innleide arbeidstakere	
	<i>Antall</i>	<i>Antall</i>	<i>Prosent</i>	<i>Antall</i>	<i>Prosent</i>
Hent	8	0	0,0	8	100,0
AF	50	50	100,0	0	0,0
NCC	25	17	68,0	8	32,0
Skanska	82	71	86,6	11	13,4
Betonmast Selvaagbygg	45	44	97,8	1	2,2
PEAB	10	10	100,0	0	0,0
Backe	7	7	100,0	0	0,0
Veidekke	240	171	71,3	69	28,8
JM Bygg	73	69	94,5	4	5,5
I alt	540	439	81,3	101	18,7

På kartleggingstidspunktet hadde verken AF, PEAB eller Ingeniør Gunnar M Backe egne innleide, mens på Veidekkes byggeplasser var nærmere tre av ti "egne" folk innleid.

Om vi ser på egenbemanninga til de samme entreprenørene som vi kartla byggeplassene til i 2011 og 2013 er bildet dramatisk.

TABELL 4. Egenbemanning, underentreprise og innleie 2011-2015 (hele tall og prosent)

	2011		2012		2013		2015	
	<i>Antall</i>	<i>Prosent</i>	<i>Antall</i>	<i>Prosent</i>	<i>Antall</i>	<i>Prosent</i>	<i>Antall</i>	<i>Prosent</i>
Egenbemanning	376	28,2	345	31,7	382	47,3	199	28,2
Underentreprise	279	20,9	274	25,2	331	41,0	396	56,1
Innleie	678	50,9	468	43,1	95	11,8	111	15,7
Totalt	1333	100,0	1087	100,0	808	100,0	706	100,0

Tabellen viser en kraftig nedgang i innleie fra 2012 til 2013. Den faller sammen i tid med at kravet om likebehandling av innleide arbeidstakere kom inn i arbeidsmiljøloven 1. januar 2013. Den viser også en oppgang i egenbemanninga. Men de to siste årene har egenbemanninga til denne gruppen entreprenører stupt til ned mot halvparten av det den var for to år sida.

LOVLIG OG ULOVLIG INNLEIE

Storparten av innleien fra bemanningsforetak til byggebransjen er innleie på innleiebedriftens egne fagområder. Denne formen for innleie er forbeholdt bedrifter som er bundet av tariffavtale, som er gitt en utvida adgang til innleie etter tidsbegrensa skriftlig avtale mellom bedriften og de tillitsvalgte. Ellers gjelder arbeidsmiljølovens begrensninger til de tilfellene der det også er tillatt å ansette midlertidig. En skulle dermed tru at innleie har større omfang i tariffbedriftene enn ellers.

For å få en pekepinn om det faktisk er sånn, er det gjort en tilleggsundersøkelse av mer eller mindre tilfeldig valgte byggeplasser. De er delvis byggeplasser der hovedentreprenøren ikke har tariffavtale, eller der det fins tariffavtale, men ikke like sterkt tillitsvalgtapparat som i de bedriftene som er med i hovedundersøkelsen. Tilleggsundersøkelsen omfatter 16 byggeplasser med 444 arbeidstakere innafor de samme yrkeskategoriene som i hovedundersøkelsen.

TABELL 5. Tilleggsundersøkelse 16 byggeplasser (hele tall og prosent)

I alt	Ansatt hos hovedentreprenør		Ansatt hos underentreprenør		Innleide arbeidstakere	
	Antall	Prosent	Antall	Prosent	Antall	Prosent
444	78	17,6	135	30,4	231	52,0

Omfanget av denne tilleggsundersøkelsen er begrensa. Men utfallet er likevel påfallende. Det viser seg at innleie har langt større omfang på disse byggeplassene enn i hovedundersøkelsen. På disse 16 byggeplassene var mer enn halvparten av arbeidstakerne innleid.

Vi har også sett på forholdet mellom innleie til tariffbundne bedrifter og til bedrifter uten tariffavtale. Det fordeler seg som følger:

TABELL 6. Innleie til tariffbedrifter og til bedrifter uten tariffavtale (hele tall og prosent)

	Antall	Prosent
Innleie til tariffbedrifter	263	60,2
Innleie til bedrifter uten tariffavtale	174	39,8

Til tross for at kartleggingen har vært særlig innrettet på tariffbedrifter, har vi endt opp med et resultat der fire av ti innleide i undersøkelsen er innleid til en bedrift uten tariffavtale. Vi har ikke hatt noen mulighet til å ettergå i hvilken grad denne innleien er hjemlet i avtale. Men det virker ikke urimelig å anta at svært mye av denne innleien foregår fullstendig frikoblet fra regelverket for innleie.

Til slutt har vi registrert hvordan innleie fordeler seg på innleie fra registrerte bemanningsforetak, andre leiefirmaer og produksjonsbedrifter.

TABELL 7. Innleie fra bemanningsforetak og andre foretak (hele tall og prosent)

	Antall	Prosent
Innleie fra registrert bemanningsforetak	280	64,2
Innleie fra uregistrert leiefirma/ukjente	112	25,7
Innleie fra produksjonsbedrift	44	10,1

Bare ti prosent av innleien gjelder innleie fra produksjonsbedrifter. Resten er innleie fra leiefirmaer, av det 70 prosent fra registrerte bemanningsforetak, resten fra uregistrerte leiefirmaer eller for oss ukjente firmaer.

NOTER OG FORKLARINGER

¹ Friberg og Haakestad.

² Friberg og Haakestad, s. 182.

³ *Enkelt å være seriøs. Rapport fra bygge- og anleggsnæringens ekspertutvalg for godkjenning av kvalifikasjoner og innsats mot useriøse aktører*, 2014. Se også Nettavisen 14.10.2010: <http://www.nettavisen.no/nyheter/innenriks/--voldtatt-av-sjefen-og-tvunget-til-prostitusjon/3004984.html>

⁴ Friberg og Haakestad.

⁵ NHO Service: Bemanningsbarometeret 2. kvartal 2015, s. 3.

⁶ Bemanningsbarometeret 2. kvartal 2015, s. 10.

⁷ Friberg og Haakestad.

⁸ Bemanningsbarometeret 2. kvartal 2015, s. 8.

⁹ NHO, s. 12.

¹⁰ NHO, s. 8.

¹¹ NHO, s. 3.

¹² NOU 1998:15, s 69.

¹³ NOU 1998:15, s 171-172.

¹⁴ Side 23.

¹⁵ Side 22.

¹⁶ <https://www.nho.no/Politikk-og-analyse/Arbeidslivspolitik/fullo-ovlig/>

¹⁷ Opplysninger fra Rørleggernes Fagforeninger.

¹⁸ Nergaard, K., Nesheim, T., Alsos, K., Berge, Ø. M., Trygstad, S. C. & Ødegård, A. M.

(2011). Utleie av arbeidskraft 2011. Fafo-rapport 2011:33.

Alsos, K. & Jensen, S. R. (2013). Sykefravær og tilrettelegging i bemanningsbransjen. Faforapport 2013:41

¹⁹ Tallene er gjengitt i Friberg og Haakestad.

²⁰ NOU 1998:15, s 69.

²¹ NOU 1998:15, s 171-172.

²² Arbeidstilsynets årsrapport for 2014, s. 21 og 24. Det framgår at det kun er gjennomført 39 tilsyn med «innleier / utleier» og at en «overvekt av tilsynene knyttet til innleie og utleie er gjennomført hos bemanningsforetak». Bemanningsforetaket kjenner lite til prosedyren hos oppdragsgiver, det er i *innleiebedriften* tilsynet kan kontrollere om innleie skjer i tråd med lovens krav til skriftlig avtale med tillitsvalgte.

RAPPORTER OG NOTATER FRA MANIFEST TANKESMIE

Last ned gratis fra www.manifesttankesmie.no. Pamfletter finner du hos Forlaget Manifest på www.manifest.no.

RAPPORTER

- 2015:** 3/2015: *De frafalne. Nedvurderingen av praktisk kunnskap i norsk skole*
2/2015: *Høyrepolitikk for all framtid? TiSA-avtalen og folkestyret over fellestjenestene*
1/2015: *Bestemor på anbud. Svekket demokratisk styring av velferdstjenestene*
- 2014:** 3/2014: *Transatlantisk trøbbel. Handels- og investeringsavtale mellom EU og USA*
2/2014: *Kommunane bygger landet. Handlingsrommet for ein aktiv lokal bustadpolitikk*
1/2014: *Før demningen brister. Tiltakspakke mot arbeidslivskriminalitet*
- 2013:** 3/2013: *OPS i helsesektoren. Erfaringer fra Storbritannia, lærdommer for Norge*
2/2013: *Stor ulikhet, dyp krise. Om årsaker til den verste økonomiske nedturen på 75 år*
1/2013: *Før det smeller. Politiske tiltak mot ekstreme boligpriser*
- 2012:** 3/2012: *Når boligboblen brister. Lærdommer fra boligboomen og krakket i Irland*
2/2012: *Grådighetens pris. Svekket fagbevegelse og fallende lønnsandel siden 1980*
1/2012: *Fritt fall. Erfaringer fra privatisering og konkurranse i den svenske skolen*
- 2011:** 2/2011: *Ute av balanse. Finansiering av velferd i kommunesektoren*
1/2011: *Det nye Norge. Økonomisk maktkonsentrasjon i perioden etter 1990*
- 2010:** 4/2010: *Lanseringen av «utenforskapet»: Hvordan høyresiden svekker tilliten til trygdeordningene*
3/2010: *Fortsatt råd til felles velferd? Framskrivinger og politisk handlingsrom mot 2060*
2/2010: *ISS-METODEN: Outsourcing og arbeidsmiljø ved hoteller i Oslo-området*
1/2010: *Myter og fakta om sykefravær*
- 2009:** 2/2009: *Skattepolitikk i det blå: Det faglige grunnlaget for Fremskrittspartiets skatteutt*
1/2009: *Klassedelt helsevesen? Om utbredelsen av privat helseforsikring i Norge*

NOTATER

- 2014:** 1/2014: *En dyr fornøyelse. Bør Norge bygge kraftkabler til utlandet?*
- 2013:** 1/2013: *OPS, OPS, OPS! Fakta og argumenter om «offentlig-privat samarbeid»*
- 2012:** 3/2012: *Vikårbyrådirektivet – en seier for fagbevegelsen?*
2/2012: *Fra finanskrisen til velferdskrise*
1/2012: *Utdannelse på eget ansvar. Tilgang på læreplasser for elever på yrkesfaglige studieretninger*
- 2011:** 2/2011: *«Utdannelse for de mange» – en omtale*
1/2011: *«Den late greker». Myter og fakta om den økonomiske krisen i Hellas*
- 2010:** 5/2010: *Frihandel eller rettigheter – Om den foreliggende frihandelsavtalen med Colombia*
4/2010: *Kupptilhengere ved Oslo Freedom Forum 2010*
3/2010: *Offentlig anbud, sosial dumping. RenoNorden-saken og kommunal konkurranseutsetting*
2/2010: *«Heroes of Human Rights» – Kupptilhengere ved Oslo Freedom Forum 2010*
1/2010: *Offentleg-privat sugerør – Lærdomar frå dei kostbare erfaringane med OPS*
- 2009:** 2/2009: *Redusert sykefravær. Hva kjennetegner virksomhetene som lykkes?*
1/2009: *Faktasjekk: Høyres og Frps påstander om privat helseforsikring sett i lys av erfaringene fra 26 OECD-land*

POLITISKE ANBEFALINGER

- 2010:** 3/2010: *Sosial dumping i offentlig regi? RenoNorden-saken og rødgrønne utfordringer*
2/2010: *Velferd eller skattestopp – Har Norge en rødgrønn regjering i blå tvangstrøye?*
1/2010: *Lovløse tilstander? – Forslag fra Henning Jahkelln vedrørende håndhevelse av Arbeidsmiljøloven*



MANIFEST
– Hele venstresidens tankesmie